

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Stresse profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre
a influência das variáveis tempo de serviço e sexo**

Ana Inês Marujo da Costa Branco

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Stresse profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre
a influência das variáveis tempo de serviço e sexo**

Ana Inês Marujo da Costa Branco

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

Dissertação orientada pelo Prof. Doutor Manuel Rafael

2010

ÍNDICE

Resumo/ <i>Abstract</i>	ii
Agradecimentos	iii
Introdução	1
1. Enquadramento teórico	2
1.1. Stresse profissional: Definição e modelos	2
1.2. Stresse em contexto policial	4
1.3. Estádios de carreira e stresse nos polícias	6
1.4. O stresse, as mulheres e os homens polícias	7
1.5. Objectivos e hipóteses	9
2. Método	10
2.1. Amostras	10
2.2. Procedimento	11
2.3. Instrumento	11
2.3.1. Inventário sobre Stresse Profissional	11
2.3.2. Adaptação portuguesa	12
3. Apresentação e discussão dos resultados	13
3.1. Tempo de serviço	13
3.2. Sexo	17
4. Conclusão	24
Referências bibliográficas	28

RESUMO

A presente investigação insere-se no âmbito do stresse profissional em contexto policial e pretende estudar numa amostra de Agentes da Polícia de Segurança Pública a influência das variáveis tempo de serviço e sexo. Os dados utilizados neste estudo resultam da aplicação do Inventário sobre o Stresse Profissional (Spielberger & Vagg, 1999) aos mesmos indivíduos, em dois momentos separados no tempo de aproximadamente um ano. Para o primeiro momento, utilizam-se os dados publicados por Passos (2008), referentes a 988 Agentes em formação na Escola Prática de Polícia. Para o segundo momento, a amostra é constituída por 919 polícias em prática profissional autónoma. Os resultados obtidos parecem indicar o aumento do stresse durante o primeiro ano de serviço, assim como a alteração da maioria dos stressores considerados. Quanto aos níveis de stresse percecionados, parece não se evidenciar a existência de diferenças significativas entre os homens e as mulheres polícias, verificando-se apenas algumas diferenças relativamente aos acontecimentos causadores de stresse. Em particular, identificam-se acontecimentos percecionados como mais severos e frequentes para o grupo do sexo masculino comparativamente com o grupo do sexo feminino.

Palavras-chave: stresse profissional; polícia; tempo de serviço; sexo

ABSTRACT

This research on the field of occupational stress in the police force aims at studying the influence of the variables: length of service and gender. To do so, this study has interviewed a sample from the police officers of the Portuguese National Public Security. The data used comes from the application of the Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, 1999) to the same individuals in two separated moments in a period of about a year. In the first moment, is used the data published by Passos (2008) applied to 988 police trainees from the Police Training School. In the second, the sample is of 919 police officers in autonomous professional practice. The results seem to indicate that stress increases during the first year of service and that, during the same period, most of the stressors considered suffer a change. Regarding the levels of perceived stress, they do not seem to show significant differences between police officers, whether they are men or women. Furthermore, there is little difference regarding events that cause stress. However, events perceived as more severe and frequent were identified in the male group when compared to the female group.

Key Words: Occupational stress; police; length of service; gender

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Manuel Rafael, orientador desta dissertação, pelo apoio e motivação. Pela sua objectividade e disponibilidade.

Ao Dr. Fernando Passos, chefe da Divisão de Psicologia da PSP, por permitir e disponibilizar os dados utilizados nesta dissertação.

Aos meus Pais, porque sem eles não teria sido possível chegar aqui.

Ao Humberto, pelos momentos que temos passado juntos. Pelo amor e admiração que tenho por ti.

Aos meus amigos, pela amizade genuína.

INTRODUÇÃO

Embora a actividade policial esteja vastamente documentada como muito stressante (Collins & Gibbs, 2003; Dowler & Arai, 2008), é preciso ter-se em consideração que o valor desta evidência é relativamente limitado (Hart, Wearing & Headey, 1995, citado por Berg, Hem, Lau, Håseth, & Ekeberg, 2005). Isto deve-se, em parte, à amostragem destes estudos, maioritariamente desenvolvidos nos Estados Unidos, e que condicionam a sua comparação com populações policiais de outros países (Collins & Gibbs, 2003; Patterson, 1992, citado por Berg et al. 2005). Torna-se, assim, urgente investir em estudos no contexto nacional, que permitam aumentar a compreensão deste fenómeno e que, consequentemente, permitam o desenvolvimento de intervenções específicas, destinadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho de centenas de novos policiais que ingressam, a cada novo concurso, na Polícia de Segurança Pública (PSP) e que acabam por despende, grande parte da sua vida nesta actividade. Esta investigação pretende, portanto, contribuir para o conhecimento do stress profissional na polícia em contexto nacional.

Dados relativamente recentes da Divisão de Psicologia da PSP, alertam para a procura de apoio psicológico em situações de pressão profissional por parte de polícias cada vez mais novos, alguns mesmo, ainda, em formação ou em início de actividade (Passos, 2008). Um estudo norte-americano (Violanti, 1983) identifica um aumento agudo do stress nos primeiros anos de carreira policial. Apesar da suspeição de que tal é aplicável ao contexto Português, não existem ainda evidências empíricas.

Em adição, nos últimos anos, tem-se verificado um aumento percentual dos efectivos policiais femininos, que no Balanço Social de 2008 correspondiam a 7,1% da população. Têm-se verificado, igualmente, o aumento do número de ingressos de elementos femininos nos Cursos de Formação de Agentes. Assim, a manter-se esta tendência, é cada vez mais relevante investir no estudo deste subgrupo, já que evidências internacionais sugerem que as mulheres polícias experienciam o stress de forma diferente dos homens (Marash & Haar, 1995, citado por Thompson, Kirk & Brown, 2006).

Como tal, esta investigação pretende estudar o stress profissional em polícias da PSP, a nível nacional, em dois momentos: enquanto Agentes Provisórios em situação de prática operacional supervisionada, ou seja, durante o curso de formação; e enquanto Agentes, em prática profissional autónoma. Pretende-se ainda estudar, nestes últimos, a influência da variável sexo no stress profissional.

A presente dissertação encontra-se estruturada em quatro capítulos. O capítulo 1 (Enquadramento teórico) apresenta sumariamente a definição e os modelos subjacentes ao conceito de stress profissional, o stress profissional em contexto policial, o stress profissional nos diferentes estádios de carreira, o stress profissional nos agentes femininos e masculinos e, por fim, os objectivos e as hipóteses em estudo. No capítulo 2 (Método) são descritas as amostras, o procedimento e o instrumento de avaliação (Inventário sobre o Stress Profissional). No capítulo 3 (Apresentação e discussão dos resultados) são apresentados e discutidos os resultados. No capítulo 4 (Conclusões) são identificados os aspectos mais significativos do estudo, as limitações e feitas sugestões para futuras investigações.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Stress profissional: Definição e modelos

O stress profissional é um problema com custos significativos para os colaboradores e para as organizações (Spielberger & Reheiser, 1994b). Naturalmente, alguns desses custos são mais visíveis do que outros. Para o colaborador, existem os custos do tratamento médico e da redução/perda de salário. Tem-se, ainda, os custos que afectam não só o colaborador como também a organização, no que concerne à perda de produtividade, à baixa por doença, ou à reforma antecipada. Para a organização, prevêem-se custos relacionados com o absentismo, a substituição e com os subsídios por doença (Clarke & Cooper, 2004; Rafael, 2003; Spielberger & Reheiser, 1994b). Por tal, tem havido uma crescente preocupação com esta temática, nomeadamente na identificação e compreensão das suas fontes e das suas consequências (Spielberger & Reheiser, 1994b).

De entre os factores que parecem influenciar de forma consistente o stress profissional incluem-se as exigências da tarefa, o excesso de trabalho, a segurança, a estrutura organizacional e a participação na tomada de decisões (Turnage & Spielberger, 1991). Têm-se, também, os horários de trabalho (e.g., turnos, longas horas de trabalho), a justiça organizacional e as políticas organizacionais (Cropanzano, Goldman, & Benson III, 2005; Harris & Kacmar, 2005; Totterdell, 2005).

Estes factores têm consequências múltiplas, aos níveis individual e organizacional (Clarke & Cooper, 2004; Jex & Crossley, 2005). Para os indivíduos, os

resultados centram-se nos prejuízos psicológicos e de saúde mental (e.g., raiva, depressão, ansiedade, *burnout*), nos processos fisiológicos (e.g., reatividade cardiovascular, elevação hormonal), nas doenças físicas (e.g., hipertensão, cancro, úlceras, perturbações músculo-esqueléticas), e nos comportamentos (perturbação do sono, álcool, tabaco, uso de drogas ilícitas, hábitos alimentares pobres, e violência). Para as organizações, os resultados incluem os prejuízos psicológicos e emocionais (e.g., insatisfação com o trabalho, baixo empenhamento organizacional, ansiedade, tensão), os indicadores de doença física (absentismo e subsídios por doença), e comportamentais (lesões, baixa produtividade, consumo de substâncias no trabalho).

Estas evidências são resultado do aumento significativo da investigação na área (Deschamps, Paganon-Badinier, Marchand, & Merle, 2003; Spielberger & Reheiser, 1994b), devidas não só à necessidade de promoção da qualidade de vida no trabalho, como também à de redução dos custos acima referidos (Deschamps et al., 2003). No entanto, uma das maiores limitações da investigação decorre da confusão acerca da definição conceptual do termo *stresse*, o qual tem sido definido de diferentes formas na literatura (Spielberger & Reheiser, 1994a, 1994b; Turnage & Spielberger, 1991; Vagg & Spielberger, 1998).

Também, numerosos são os modelos teóricos que tentam explicar o *stresse* (Vagg, & Spielberger, 1998). Interessa aqui tratar as concepções teóricas nas quais é baseado o instrumento de avaliação utilizado no presente estudo, ou seja, o Modelo de Ajustamento Pessoa-Ambiente (*Person-Environment Fit Model*) de French e colaboradores; e a Teoria Transaccional de Lazarus (*Lazarus's Transactional Process Theory*).

O Modelo de Ajustamento Pessoa-Ambiente postula que a tensão (*strain*) ocorre quando o indivíduo não tem as competências e os recursos necessários para satisfazer as exigências do trabalho (French & Caplan, 1972, French, Caplan, & Harrison, 1982 citado por Vagg, Spielberger, & Wasala, 2002). Por sua vez, a Teoria Transaccional de Lazarus estuda o *stresse* segundo uma perspectiva cognitiva-comportamental. De acordo com o modelo, o *stresse* é um processo complexo que envolve a transacção entre a pessoa e o seu ambiente de trabalho, o qual é marcadamente influenciado pelas aptidões individuais de *coping*. Quando os estímulos ambientais são percebidos pelo indivíduo como ameaças, ou quando as exigências do trabalho excedem a capacidade do indivíduo para lidar com estas eficazmente, este experimenta frustração e tensão e manifesta emoções negativas, como a ansiedade e a raiva. Estas teorias são semelhantes ao

reconhecerem a importância da capacidade do indivíduo lidar com as exigências do meio, mas esta última dá maior ênfase à avaliação cognitiva individual da situação stressante e às competências de *coping* em relação a fontes de stress específicas (Lazarus, 1966, 1991, Lazarus & Folkman, 1984, citado por Vagg et al, 2002).

Segundo Spielberger e Reheise (1994b), as limitações inerentes as estas concepções podem ser colmatadas através da sua visão complementar, definindo-se, assim, um quadro conceptual para a compreensão do stress profissional. Resultante destas duas concepções tem-se o Modelo Estado-Traço (*State-Trait Process Model*). Esta teoria dá ênfase aos traços de personalidade dos colaboradores, como influentes das reacções emocionais ao stress no local de trabalho. O modelo conceptualiza o stress como um processo complexo marcadamente influenciado pelas diferenças individuais na personalidade do colaborador. Para além disso, o modelo enfatiza a importância da percepção imediata dos stressores como perigos ou ameaças, que evocam ansiedade e raiva durante o processo de adaptação (Spielberger, 1972, 1983 citado por Vagg et al., 2002).

O instrumento baseado nestas concepções foi desenvolvido como medida genérica de eventos stressantes encontrados por homens e mulheres em várias profissões e numa variedade de contextos profissionais (Spielberger & Reheiser, 1994a; Vagg et al., 2002). Assim sendo, parece adequado para estudar o stress profissional em contexto policial.

1.2. Stress em contexto policial

A profissão de polícia é geralmente entendida como inerentemente stressante (Collins & Gibbs, 2003; Dowler & Arai, 2008).

Os custos de doenças relacionados com o stress na polícia parecem ser elevados e financeiramente traduzem-se num peso crescente, com repercussões na diminuição da produtividade, na ausência por doença e na reforma antecipada. Um grande número de reformas nesta actividade profissional são devidas a problemas psicológicos, sendo esses custos suportados pelo orçamento de estado e tendo impacto negativo na prestação dos serviços (Collins & Gibbs, 2003; Slate, Johnson, & Colbert, 2007). Para o policial têm-se os custos que incluem o cinismo, a desconfiança, o desapego emocional da família, a redução de eficiência, a agressividade, o alcoolismo, os problemas familiares e maritais (e.g., relações extraconjugais, divórcio e violência doméstica), os problemas

de saúde (e.g., úlceras, problemas cardíacos) e, em última instância, o suicídio (Slate et al., 2007; Toch, 2002, citado por Dowler & Arai, 2008). No entanto, o polícia e a organização não são os únicos afectados. O polícia está em contacto directo com a sociedade, e as frustrações resultantes do stresse podem ter consequências sobre os cidadãos (Violanti, 1983).

Em comparação com outras profissões, os polícias manifestam uma elevada taxa de doenças relacionadas com o stresse (Violanti, 1983). Guralnick (1963, citado por Violanti, 1983) constatou que de 149 profissões, apenas 10 excediam a de polícia em doenças cardíacas, diabetes e suicídio. Os polícias tinham uma classificação mais elevada nas doenças cardíacas, e quase o dobro nos suicídios, comparativamente com profissionais das áreas da medicina, advocacia, e ensino.

As fontes de stresse na polícia têm sido categorizadas de várias formas, incluindo as práticas e as características organizacionais, o sistema de justiça, e as especificidades do trabalho policial. Destas, emergem duas grandes categorias, nomeadamente os stressores organizacionais e os inerentes ao próprio trabalho policial (Ravelo, García, & Dorta, 2008). Apesar do contacto contínuo com a marginalidade e com a criminalidade da sociedade actual, são os stressores organizacionais os que se revelam com maior impacto sobre o stresse destes profissionais (Collins & Gibbs, 2003; Violanti & Aron, 1993). Estes stressores assumem, ainda, diferentes manifestações nos indivíduos. Os stressores inerentes à função policial têm maior impacto no aumento dos problemas de saúde e no enfraquecimento das estratégias de *coping*, enquanto os stressores organizacionais criam alienação (Dowler & Arai, 2008).

As práticas organizacionais são uma fonte contínua de stresse na polícia. De entre os factores organizacionais destacam-se a estrutura autoritária, a falta de participação nas decisões que afectam as tarefas diárias, a filosofia centrada na punição e a disciplina desleal (Violanti & Aron, 1995). Têm-se ainda as exigências do trabalho que colidem com a vida pessoal, a falta de comunicação, a falta de controlo sobre o excesso de trabalho e o apoio insuficiente (Collins & Gibbs, 2003). A estrutura paramilitar das organizações policiais parece não permitir o desenvolvimento de relações interpessoais significativas com os supervisores e colegas, tão importantes para o amenizar do stresse (Violanti & Aron, 1995). A diminuição destes stressores organizacionais é fundamental para melhorar a produtividade e a eficiência (Stevens, 2005, citado por Slate et al., 2007).

Os stressores inerentes são eventos que acontecem rotineiramente no trabalho policial e que são potencialmente prejudiciais para os polícias, tanto a nível físico como psicológico (Violanti & Aron, 1993). O aumento da violência na sociedade tem aumentado a frequência e a intensidade dos riscos operacionais (Collins & Gibbs, 2003). Assim, a necessidade de relação contínua com a sociedade (Ravelo et al., 2008), e os, consequentes, riscos de violência e de danos físicos (e.g., problemas de saúde, lesões, risco de vida), característicos da actividade diária destes profissionais, são stressores pertencentes a esta categoria (Collins & Gibbs, 2003). Outros stressores importantes são o perigo, a apatia do público, a percepção de inutilidade, o trabalho por turnos, o tédio, e a necessidade de lidar com a miséria e a morte (Violanti & Aron, 1995). Os turnos rotativos afectam as horas de sono, os hábitos alimentares, a vida familiar, e bem-estar psicológico, podendo, inclusivamente, diminuir a resistência psicológica ao stress (Violanti, 1984, citado por Violanti & Aron, 1995). Por sua vez, o tédio pode levar a um sentimento de inutilidade e frustração (Kroes, 1986, citado por Violanti & Aron, 1995). Em casos extremos, o polícia pode ter que enfrentar a morte de um companheiro de trabalho e/ou a necessidade de matar alguém, os quais são dois dos stressores com mais impacto sobre o stress percebido na actividade policial. A exposição ao sofrimento humano e à morte podem resultar numa visão negativa da vida e da profissão (Ravelo et al., 2008; Violanti & Aron, 1995).

1.3. Estádios de carreira e stress nos polícias

O stress nos polícias tem conquistado a atenção de alguns investigadores que tentam perceber e conceptualizar este conceito em termos de estádios de carreira ou em função dos anos de serviço (Violanti, 1983).

Uma das mais conhecidas classificações é a de Niederhoffer (1967, citado por Violanti, 1983), em quatro estádios: estágio de alarme (0-5 anos de serviço), estágio de desencantamento (6-13 anos), estágio de personalização (14-20 anos) e o estágio de introspecção (a partir dos 20 anos). O *estádio de alarme* é caracterizado pelo choque com a realidade de que o trabalho policial é muito diferente daquilo que se aprende na escola de polícia. O *estádio de desencantamento* é uma extensão do estágio anterior. As noções idealistas promovidas na escola de polícia tornam-se cada vez mais distantes da realidade. É um momento de desilusão amarga para muitos polícias, de constatação de que as pressões e exigências do sistema policial são muito superiores às suas

capacidades de responder com sucesso. Os elementos policiais desencantam-se com um público que não os aprecia e com a administração da polícia. No *estádio de personalização*, o polícia destaca os seus objectivos pessoais em contraste aos objectivos do trabalho da instituição policial. Pode agora não se preocupar com as exigências da profissão e à medida que se aproxima do meio da carreira, as suas prioridades mudam. Por fim, o *estádio de introspecção* é o período em que os policias se sentem mais seguros na sua actividade. Os polícias preocupam-se ainda menos com as exigências do trabalho e o insucesso, pois estão próximos da reforma.

Utilizando esta classificação, Violanti (1983) estudou a evolução do stresse profissional numa amostra de polícias de Nova Iorque, constatando que o stresse não era um factor consistente no trabalho policial mas que variava com a percepção dos sujeitos sobre o ambiente de trabalho e que dependia da própria experiência profissional ao longo dos estádios de carreira. Especificamente, verificou que o stresse aumentava significativamente no *estádio de alarme* à medida que o recém polícia era exposto às experiências reais da sua profissão, continuando a aumentar durante o *estádio de desencantamento*. Já no *estádio de personalização*, encontrou uma diminuição do stresse vivido, tendência que se manteve no *estádio de introspecção*, período menos *stressante* da carreira de um polícia (Violanti, 1983).

Da mesma forma, outro estudo comparativo verificou que até aos 10 anos de serviço policial ocorria um aumento do stresse percebido, tanto ao nível dos stressores organizacionais como dos stressores inerentes ao trabalho. Após este período, iniciava-se um decrescimento contínuo do stresse percebido. No entanto, esta tendência era mais acentuada relativamente aos factores inerentes ao trabalho do que em relação aos factores organizacionais. O facto de os maiores níveis de stresse serem experienciados entre os 6 e os 10 anos de serviço devem-se, provavelmente, ao choque com a realidade provocado pela percepção entre os polícias mais experientes de que o trabalho da polícia é mais stressante e frustrante do que inicialmente percebido (Violanti & Aron, 1995).

1.4. O stresse, as mulheres e os homens polícias

A proporção de mulheres polícias tem aumentado nos últimos anos. No entanto, estas continuam a ser uma minoria numa ocupação predominantemente masculina (Deschamps et al., 2003; Dowler & Arai, 2008; Norvell, Hills, & Murrin, 1993). Devido

à cultura e à visão tradicional de que o trabalho policial é uma actividade de homens (Harrington & Lonsway, 2004, citado por Dowler & Arai, 2008), a sua aceitação não tem sido um processo fácil. As dificuldades experimentadas pelas mulheres polícias têm-se manifestado nas atitudes e comportamentos dos colegas, nas atitudes dos cidadãos e nas oportunidades de progressão na carreira (Stuart-Van, Worner, & Bartollas, 2000, citado por Dowler & Arai, 2008).

Apesar do número crescente de mulheres nesta actividade, é ainda escassa a literatura relativa às possíveis diferenças do stresse experimentado pelos homens e mulheres polícias (Antoniou, 2009). Um estudo, em contexto policial, sugere mesmo a existência de poucas diferenças entre os sexos em relação ao stresse (Davis, 1984, citado por Norvell et al., 1993).

No entanto, estudos como os de Dowler e Arai (2008), He, Zhao, e Ren (2005), e Thompson et al. (2006), sugerem que as mulheres polícias experimentam elevados níveis de stresse. Possivelmente, devido ao facto de se encontrarem expostas a stresse adicional, resultante do domínio masculino e do ambiente centrado nos homens. A cultura tradicionalmente orientada para os homens, parece protegê-los do stresse do trabalho policial, não se verificando o mesmo com as mulheres. Harrington e Lonsway (2004, citado Dowler & Arai, 2008) argumentam que as mulheres são sistematicamente excluídas do *brotherhood of policing*, sentindo-se isoladas e com menor valor. Em adição, sentem ressentimento e resistência por parte dos colegas, supervisores e administradores (Dowler & Arai, 2008; Wexler & Logan, 1983, citado por Norvell et al., 1993).

Contrariamente, Norvell et al. (1993) encontraram que o stresse, a exaustão emocional e a insatisfação experimentados pelos homens polícias é maior do que nas mulheres. Esta evidência opõe-se à maioria da literatura, bem como ao estereótipo de que o trabalho policial é mais stressante para as mulheres. Outro estudo, sugeriu, no entanto, que apesar das mulheres polícias reportarem menos stresse, apresentam mais sintomas de stresse pós-traumático (Geick, 1998, citado por Dowler & Arai, 2008).

Evidências parecem demonstrar que os homens e as mulheres vivem o mesmo ambiente de trabalho de forma diferente em relação aos stressores (Vagg et al., 2002), verificando-se o mesmo no meio policial (He et al., 2005).

Num estudo com polícias, as mulheres avaliaram os stressores de forma geral, como mais severos, mas como menos frequentes (Berg et al., 2005). Da mesma forma, o stresse originado, por exemplo, pela estrutura, clima e interacções no local de trabalho é

mais problemático para as mulheres polícias (Thompson et al., 2006). As mulheres identificam significativamente mais vezes o perigo como stressor, sentem-se menos confiantes, e apresentam maior preocupação em questões de segurança em relação aos homens (Norvell et al., 1993).

Em particular, num estudo qualitativo desenvolvido com uma amostra de mulheres polícias, Thompson et al. (2001, citado por Thompson et al., 2006) identificaram três categorias de stressores: os stressores operacionais, os stressores organizacionais e os stressores interpessoais. Aos stressores operacionais respeitam as interacções com o público, as ameaças físicas e o perigo, as condições de trabalho, a exposição a acidentes e à morte, os horários de trabalho, e as exigências legais; aos stressores organizacionais, a falta de *feedback* positivo e de reconhecimento, a falta de recursos, as exigências administrativas, as pressões do trabalho e a liderança pobre; por fim, aos stressores interpessoais, a falta de apoio por parte dos colegas, a discriminação, o assédio, os conflitos interpessoais, e a falta de confidencialidade. Este estudo identificou os stressores interpessoais como sendo os com mais impacto sobre as mulheres.

1.5. Objectivos e hipóteses

Tendo em conta as evidências de Violanti (1983) e Violanti e Aron (1995) de que o stresse profissional aumenta nos primeiros anos de carreira policial, estabelecem-se como objectivos:

1. Comparar os níveis de stresse profissional dos mesmos polícias em dois momentos separados no tempo. Isto é, enquanto Agentes Provisórios em prática operacional supervisionada e, um ano depois, enquanto Agentes em prática profissional autónoma.
2. Identificar os acontecimentos causadores de stresse profissional nos mesmos polícias, nos dois momentos.

A partir destes objectivos, colocam-se as seguintes hipóteses:

H1. As médias de stresse profissional dos polícias enquanto Agentes são mais elevadas do que enquanto Agentes Provisórios.

H2. A ordenação dos itens mais e menos causadores de stresse é diferente para os Agentes Provisórios e para os Agentes.

Por sua vez, devido às divergências encontradas na literatura acerca das possíveis diferenças do stress profissional experimentado pelos homens e mulheres polícias, estabelecem-se como objectivos:

3. Comparar os níveis de stress profissional em Agentes de ambos os sexos com um ano de serviço;
4. Identificar os acontecimentos causadores de stress profissional em Agentes de ambos os sexos com um ano de serviço.

A partir destes objectivos, colocam-se as seguintes hipóteses:

H3. Para os Agentes, as médias de stress profissional no grupo do sexo feminino são diferentes das do grupo do sexo masculino.

H4. Para os Agentes, a ordenação dos itens mais e menos causadores de stress é diferente para ambos os sexos.

2. MÉTODO

2.1. Amostras

Este estudo decorre de duas amostras recolhidas na mesma população com aproximadamente um ano de intervalo.

A amostra referente ao primeiro momento (Momento 1), diz respeito à utilizada por Passos (2008). Esta é constituída por 988 adultos, Agentes Provisórios da Polícia de Segurança Pública, sendo 915 (92,8%) do sexo masculino e 73 (7,4%) do sexo feminino. A faixa etária da amostra total situa-se entre os 21 e os 35 anos ($M=23,81$; $DP=1,71$)¹.

No segundo momento (Momento 2) a amostra é constituída por 919 adultos, Agentes da Polícia de Segurança Pública, com aproximadamente um ano de serviço e a prestar função nos Comandos Metropolitanos de Setúbal e Lisboa. Destes, 856 (93,1%) são do sexo masculino e 63 (6,9%) do sexo feminino, situando-se a faixa etária da amostra total entre os 22 anos e os 36 anos de idade ($M= 24,93$; $DP=1,75$).

¹ Foram apenas utilizados os dados apresentados na Dissertação de Mestrado de Passos (2008).

2.2. Procedimento

A primeira amostra (Momento 1) foi recolhida entre Novembro e Dezembro de 2007 (Passos, 2008) e a segunda (Momento 2) entre Novembro de 2008 e Abril de 2009. Para a obtenção dos dados do segundo momento, foi estabelecido contacto com o Chefe da Divisão de Psicologia da Polícia de Segurança Pública, o qual forneceu e consentiu verbalmente a sua utilização.

2.3. Instrumento

2.3.1. Inventário sobre Stresse Profissional

O Inventário sobre Stresse Profissional (ISP) é conhecido na versão original por Job Stress Survey (JSS).

Este instrumento, elaborado para preencher a lacuna existente de medidas do stresse profissional (Spielberger & Reheiser, 1994a; Turnage & Spielberger, 1991), tem origem directa em dois instrumentos de avaliação do stresse destinados a populações específicas, polícias e professores: o Police Stress Survey (PSS) e o Teacher Stress Survey (TSS), inspirados nas concepções teóricas de Lazarus – teoria transaccional do stresse –, de French e colaboradores – modelo de ajustamento pessoa-ambiente –, e de Spielberger – teoria estado-traço de ansiedade (Spielberger, Reheiser, Reheiser, & Vaag, 1999; citado por Rafael, 2003; Vagg et al., 2002). O JSS resulta de 30 stressores comuns a estes instrumentos e que podem ser encontrados em várias profissões (Turnage & Spielberger, 1991).

O JSS foi desenhado para avaliar a intensidade do stresse percebido (severidade) e a frequência de ocorrência das condições de trabalho que são susceptíveis de prejudicar o bem-estar psicológico dos colaboradores que estão expostos a estes (Spielberger & Reheiser, 1994a). Na parte relativa à avaliação da severidade, é pedido aos participantes que assinalem, numa escala de 9 pontos, a quantidade de stresse que sentem estar associada a cada um dos 30 stressores, tomando como referência o item *1. Cumprimento de tarefas desagradáveis*, previamente registado com o valor “5”. Avaliações maiores ou menores que “5” indicam que o stressor é considerado mais ou menos stressante que o stressor padrão. Depois de completa esta parte, é pedido aos participantes que avaliem, numa escala de 0 a 9+, o número de dias que o evento

causador de stress ocorreu nos últimos seis meses (Spielberger & Reheiser, 1994a; Spielberger & Reheiser, 1994b; Turnage & Spielberger, 1991).

A soma dos resultados em cada uma das partes permite obter três resultados totais e separados: um para a *severidade*, outro para a *frequência*, e ainda um *índice* total que se baseia na média dos produtos dos resultados da *severidade* e da *frequência* (Spielberger & Reheiser, 1994a; Spielberger & Vagg, 1999).

Assim, o inventário constitui-se em três escalas, especificamente a Escala de Stresse Profissional – Severidade; a Escala de Stresse Profissional – Frequência; e a Escala de Stresse Profissional – Índice; e em seis subescalas provenientes de dois componentes principais do stresse profissional: a Pressão do Trabalho e a Falta de Suporte Organizacional, sendo: Subescala Pressão do Trabalho – Severidade; Subescala Pressão do Trabalho – Frequência; Subescala Pressão do Trabalho – Índice; Subescala Falta de Suporte Organizacional – Severidade; Subescala Falta de Suporte Organizacional – Frequência e Subescala Falta de Suporte Organizacional – Índice (Spielberger & Vagg, 1999).

Para além dos resultados nas escalas, a análise dos itens assume também um significado particular porque proporciona informação sobre fontes de stresse profissional (Spielberger & Vaag, 1999).

2.3.2. A adaptação portuguesa

O Inventário sobre Stresse Profissional foi traduzido e adaptado para a língua portuguesa por Alfredo Couto, sob a coordenação de J. Ferreira Marques, tendo Rafael (2001), com base nesta versão, efectuado um estudo piloto com uma amostra experimental de 63 adultos trabalhadores.

Por sua vez, a adaptação portuguesa constitui-se de uma amostra de 451 participantes, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, e com pelo menos seis meses de experiência profissional. Do total de participantes, 208 (46.1%) são do sexo masculino e 243 (53.9%) do sexo feminino. A média de idades para o conjunto da amostra é de 34.48 anos, com desvio padrão de 9.03 (Rafael, 2001, 2003).

No estudo das características metrológicas da adaptação portuguesa do Inventário sobre Stresse Profissional verificaram-se coeficientes de precisão (alfa de Cronbach) elevados (Quadro 1). Estes resultados são bastante satisfatórios salientando-se a elevada consistência interna do instrumento (Rafael, 2003).

Por sua vez, no estudo de Passos (2008), com uma amostra de 988 agentes provisórios da PSP, encontraram-se coeficientes de precisão mais elevados, em relação à adaptação portuguesa, com excepção nas subescalas Pressão do Trabalho – Frequência, Falta de Suporte – Severidade e Falta de Suporte – Índice (Quadro 1).

Quadro 1. Coeficientes alfa de Cronbach da adaptação portuguesa e da amostra da PSP

Escalas e subescalas	Total N=451	Masculino N = 208	Feminino N = 243	Agentes Provisórios da PSP N = 988
Escalas Stresse Profissional				
Severidade	88	89	86	95
Frequência	90	89	91	91
Índice	89	87	90	90
Subescalas Pressão do trabalho				
Severidade	80	81	79	89
Frequência	83	82	84	80
Índice	80	78	81	81
Subescalas Falta de suporte				
Severidade	78	80	76	89
Frequência	83	81	85	81
Índice	82	80	84	79
Mediana escalas	89	89	90	92
Mediana subescalas	81	80	82	83

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Nesta secção é feita a apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos no presente estudo.

3.1. Tempo de serviço

Para a variável tempo de serviço (Momento 1 e Momento 2) observam-se os resultados apresentados no Quadro 2.

Comparando, numericamente, as médias das escalas e subescalas, é possível identificar que, à excepção da Subescala Pressão do Trabalho – Severidade, todas as outras são mais elevadas no Momento 2. Numa análise efectuada no estudo de Rafael

(2001) com trabalhadores com menos de cinco anos de experiência profissional, as médias encontradas para as escalas e subescalas foram superiores às encontradas no segundo momento deste estudo. No entanto, é de considerar que nessa amostra existiam trabalhadores com mais anos de experiência profissional, quando comparada com a utilizada no presente estudo, pelo que pode ser assim explicada esta diferença.

As três médias mais elevadas encontram-se, para ambos os momentos, na Subescala Falta de Suporte – Severidade, na Escala Stresse Profissional – Severidade e na Subescala Pressão do Trabalho – Severidade. Por sua vez, as três médias mais baixas observam-se, em ambos os momentos, na Escala Stresse Profissional – Frequência, e nas Subescalas Pressão do Trabalho – Frequência e Falta de Suporte – Frequência. Curiosamente, as três médias mais elevadas dizem respeito à Severidade e as três médias mais baixas à Frequência, o que é consistente com os resultados obtidos por Rafael (2001) para o subgrupo com menos de cinco anos de experiência profissional.

No entanto, é de notar que as diferenças entre os dois momentos são maiores para as escalas e subescalas da Frequência. Isto é, com um ano de serviço parece que os acontecimentos causadores de stresse se tornam mais frequentes do que durante o período de formação.

Quadro 2. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão das escalas e subescalas pela variável tempo de serviço (Agentes Provisórios e Agentes)

	Momento 1			Momento 2		
	Agentes Provisórios (N= 988)			Agentes (N=919)		
	Média	DP	Amplitudes (a)	Média	DP	Amplitudes (a)
Escalas Stresse Profissional						
Severidade	4.05	0.48	1-9	4.15	1.29	1-8
Frequência	1.93	0.89	0-9	3.23	1.80	0-9
Índice	7.88	3.58	0-81	15.66	10.90	0-64
Subescalas Pressão do Trabalho						
Severidade	3.97	0.48	3-5	3.97	1.40	1-8
Frequência	2.29	0.77	1-4	3.41	2.12	0-9
Índice	8.83	2.22	4-12	15.41	11.80	0-74
Subescalas Falta de Suporte						
Severidade	4.28	0.35	4-5	4.34	1.45	1-9
Frequência	1.60	0.78	1-3	3.41	1.98	0-9
Índice	6.99	3.63	4-15	15.83	12.62	0-72

(a) Amplitude mínima e máxima, entre 1 e 9 para a Severidade, entre 0 e 9 para a Frequência, e entre 0-81 para o Índice.

É provavelmente devido ao maior aumento das médias nas escalas e subescalas da Frequência, que as médias dos Índices no Momento 2 são, aproximadamente, o dobro das encontradas no Momento 1.

No Quadro 3 apresentam-se as médias e os desvios-padrão para os itens do Inventário sobre Stresse Profissional, nos dois momentos.

Quanto à Severidade, verifica-se que os três itens com médias mais elevadas no Momento 1 (Agentes Provisórios) são *Apoio inadequado por parte dos seus supervisores, Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento e Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho*. Para o Momento 2 (Agentes) são *Salário inadequado, Equipamento inadequado ou de fraca qualidade e Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão*. Ao comparar os dois momentos é possível constatar que os itens com maior severidade se alteram com o tempo de serviço.

Por outro lado, os itens com médias mais baixas no Momento 1 são *Cumprir prazos, Trabalhar por um colega para o proteger e Cumprimento de funções novas ou não familiares*. Enquanto que no Momento 2 se identificam os itens, *Trabalhar por um colega para o proteger, Barulho no local de trabalho e Conflitos com outros serviços*. No caso dos itens com menor severidade, apenas *Trabalhar por um colega para o proteger* está presente em ambos os momentos, embora com uma ordenação diferente.

Para a Frequência, os três itens com médias mais elevadas no Momento 1 são *Barulho na área de trabalho, Cumprir prazos e Salário inadequado*; e no Momento 2 são *Trabalho para além do horário, Salário inadequado e Equipamento inadequado ou de fraca qualidade*. Embora se apresente com uma ordenação distinta, apenas o item *Salário inadequado* é identificado nos dois momentos.

Os três itens com médias mais baixas são *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor e Conflitos com outros serviços* com a mesma ordenação para os dois momentos. Depois surge o item *Ausência de oportunidades para promoção* no Momento 1 e *Competição para a promoção* no Momento 2.

Tomados em conjunto, os resultados parecem apontar para a importância do tempo de serviço na compreensão do stresse profissional em contexto policial.

Quadro 3. Médias e desvios-padrão de resultados dos itens do Inventário sobre o Stresse Profissional enquanto Agentes Provisórios (Momento 1) e Agentes (Momento 2)

Item (a)	Momento 1				Momento 2			
	Agentes Provisórios (N=988)				Agentes (N=919)			
	Severidade		Frequência		Severidade		Frequência	
	Média (b)	DP	Média (b)	DP	Média (b)	DP	Média (b)	DP
1	5.00	0.00	1.96 (14)	2.29	5.00	0.00	2.86 (18)	2.48
2	3.66 (25)	1.58	2.91 (5)	2.90	4.08 (14)	1.89	5.47 (1)	2.95
3	4.35 (11)	1.83	0.89 (28)	2.16	4.87 (5)	2.15	3.03 (17)	3.65
4	3.36 (27)	1.57	3.35 (4)	3.33	3.57 (22)	1.74	3.28 (11)	2.83
5	4.70 (3)	1.81	2.57 (8)	2.76	4.36 (10)	1.92	3.55 (9)	2.99
6	4.76 (1)	1.70	1.39 (21)	2.11	4.66 (6)	1.99	2.70 (21)	2.83
7	4.50 (7)	1.70	1.56 (17)	2.04	4.34 (11)	1.90	3.17 (13)	2.85
8	4.45 (8)	1.73	1.47 (19)	2.11	4.62 (7)	1.92	2.73 (20)	2.82
9	3.80 (19)	1.64	1.02 (25)	1.85	3.90 (19)	1.87	2.53 (23)	2.68
10	4.38 (9)	1.81	2.66 (7)	2.78	5.02 (2)	2.12	5.20 (3)	3.42
11	3.79 (20)	1.61	2.05 (13)	2.46	3.91 (18)	1.78	3.40 (10)	2.85
12	3.85 (17)	1.84	1.67 (16)	2.62	3.40 (25)	1.84	2.55 (22)	3.02
13	3.89 (16)	1.57	0.57 (30)	1.34	3.56 (24)	1.72	1.49 (30)	2.11
14	4.09 (14)	1.71	1.54 (18)	2.15	4.07 (15)	1.85	3.13 (15)	3.07
15	4.61 (5)	1.71	1.15 (24)	1.91	4.97 (3)	1.98	4.95 (4)	3.21
16	4.72 (2)	1.76	1.94 (15)	2.30	4.56 (8)	1.91	3.16 (14)	2.78
17	4.26 (12)	1.83	0.94 (27)	1.82	4.55 (9)	1.97	2.51 (24)	2.68
18	3.61 (26)	1.53	0.97 (26)	1.94	3.79 (20)	1.65	1.97 (27)	2.49
19	4.70 (4)	1.87	3.41 (3)	3.62	5.52 (1)	2.18	5.46 (2)	3.51
20	3.70 (24)	1.68	1.46 (20)	2.70	3.96 (16)	2.00	1.75 (28)	2.62
21	4.18 (13)	1.65	1.24 (22)	2.02	4.22 (13)	1.92	2.41 (25)	2.75
22	3.80 (18)	1.76	3.65 (1)	3.20	3.35 (28)	1.76	3.05 (16)	3.00
23	3.94 (15)	1.64	2.43 (10)	2.74	3.56 (23)	1.70	2.83 (19)	2.83
24	3.70 (23)	1.58	2.49 (9)	2.86	3.60 (21)	1.73	3.20 (12)	3.07
25	4.56 (6)	1.71	2.22 (11)	2.51	4.93 (4)	2.06	4.67 (5)	3.30
26	3.04 (29)	1.64	3.65 (2)	3.71	3.39 (26)	1.77	3.97 (7)	3.38
27	3.71 (22)	1.78	2.16 (12)	2.87	3.93 (17)	2.08	3.89 (8)	3.39
28	3.18 (28)	1.74	1.19 (23)	1.86	3.08 (29)	1.77	2.04 (26)	2.32
29	4.36 (10)	1.70	2.71 (6)	2.75	4.24 (12)	1.95	4.52 (6)	3.31
30	3.74 (21)	1.60	0.72 (29)	1.50	3.36 (27)	1.65	1.55 (29)	2.13

(a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para a promoção; 4. Cumprimento de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte dos seus supervisores; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais do público/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros serviços.

(b) Os números entre parênteses referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

3.2. Sexo

Calcularam-se as médias, os desvios-padrão e a relação crítica entre as médias para a variável sexo no Inventário sobre o Stresse Profissional.

Para o cálculo das diferenças entre as médias foi utilizado o teste paramétrico *t*-Student para amostras independentes. Apesar da amostra em estudo não seguir o pressuposto da Normalidade, sabe-se que os métodos paramétricos são robustos à violação deste pressuposto desde que a amostra seja de grandes dimensões (cf. Scheffé, 1959, Harwell et al., 1992, Refinetti, 1996, citados por Maroco, 2010), o que é o caso da presente amostra composta por 919 sujeitos. Especificamente, quando o *n* aumenta, a distribuição *t*-Student aproxima-se de uma distribuição normal, centrada e reduzida. Sabe-se, ainda, que os testes não-paramétricos são menos potentes que os testes paramétricos, especialmente quando aplicados a amostras de grande ou igual dimensão (Maroco, 2010). Com isto, considerou-se pertinente a utilização do teste paramétrico *t*-Student em detrimento do teste não paramétrico Wilcoxon-Mann-Whitney.

O Quadro 4 apresenta os resultados obtidos para as escalas e subescalas, e a relação crítica da diferença entre as médias.

Quadro 4. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão das Escalas e Subescalas para os Agentes dos sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

	Masculino (N= 856)		Feminino (N=63)		t
	Média	DP	Média	DP	
Escalas Stresse Profissional					
Severidade	4.16	1.27	3.93	1.54	1.14
Frequência	3.26	1.80	2.90	1.77	.68
Índice	15.79	10.86	14.02	11.32	1.65
Subescalas Pressão do Trabalho					
Severidade	3.98	1.38	3.83	1.69	1.53
Frequência	3.42	2.12	3.27	2.23	.68
Índice	15.43	11.66	15.16	13.64	1.95
Subescalas Falta de Suporte					
Severidade	4.37	1.44	4.02	1.62	.54
Frequência	3.11	1.99	2.60	1.90	.29
Índice	16.03	12.64	13.20	12.14	.94

A leitura do Quadro 4 permite observar que as médias são sempre mais elevadas no grupo do sexo masculino e que não existem diferenças significativas em nenhuma das escalas e subescalas.

De forma similar, num estudo com a versão norte-americana do instrumento, não foram encontradas diferenças significativas entre os sexos para as escalas (Spielberger & Reheiser, 1994b). Os resultados foram justificados pelo facto das somas efectuadas para se calcularem as médias das escalas camuflarem as discrepâncias. Através da análise dos itens foi, no entanto, possível identificar as diferenças entre os stressores específicos para cada sexo. Contrariamente, no estudo de Rafael (2001, 2003), com a versão portuguesa do instrumento, verificaram-se diferenças significativas entre as médias, sempre favoráveis ao grupo do sexo feminino, na escala Stresse Profissional – Severidade, e nas Subescalas Pressão do Trabalho – Severidade e Falta de Suporte – Severidade.

No presente estudo, as três médias mais elevadas observam-se, em ambos os sexos, na Subescala Falta de Suporte – Severidade, Escala de Stresse Profissional – Severidade e Subescala Pressão do Trabalho – Severidade. No que respeita às três médias mais baixas, estas encontram-se, para os dois sexos, na Subescala Falta de Suporte – Frequência, Escala de Stresse Profissional – Frequência e Subescala Pressão do Trabalho – Frequência. De notar que as três médias mais elevadas se referem à Severidade e as três médias mais baixas à Frequência.

A partir do Inventário sobre Stresse Profissional calcularam-se as médias, os desvios-padrão e a relação crítica entre as médias, para a variável sexo, nos itens das Escalas Stresse Profissional – Severidade, Stresse Profissional – Frequência e Stresse Profissional – Índice. Os resultados apresentam-se nos Quadros 5, 6 e 7, respectivamente.

Quanto à Severidade (Quadro 5), verifica-se que os itens com médias mais elevadas, em ambos os sexos, são *Salário inadequado*, *Equipamento inadequado ou de fraca qualidade* e *Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente a missão*. À semelhança do que se observa na presente investigação, num estudo com a versão americana do instrumento, o item *Salário inadequado* foi o que apresentou, para ambos os sexos, a média mais elevada (Spielberger & Reheiser, 1994b). A média mais baixa surge, para ambos os sexos, no item *Trabalhar por um colega para o proteger*, o qual foi também um dos três itens com médias mais baixas no estudo de Rafael (2001, 2003),

Quadro 5. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stress Profissional – Severidade para os Agentes dos sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias

Itens	Masculino (N=856)		Feminino (N=63)		t(b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
1	5.00	0.00	5.00	0.00	
2	4.13 (14)	1.89	3.43 (23)	1.78	2.87**M
3	4.91 (5)	2.13	4.32 (9)	2.28	2.12*M
4	3.59 (22)	1.73	3.27 (25)	1.83	1.43
5	4.38 (10)	1.91	4.05 (12)	2.04	1.32
6	4.68 (6)	1.98	4.35 (8)	2.07	1.27
7	4.33 (11)	1.88	4.44 (7)	2.18	-.41
8	4.66 (7)	1.90	4.14 (10)	2.13	2.07*M
9	3.94 (17)	1.86	3.44 (22)	2.01	2.02*M
10	5.03 (2)	2.11	4.90 (2)	2.26	.46
11	3.91 (19)	1.76	3.84 (14)	1.97	.32
12	3.40 (25)	1.83	3.46 (20)	1.99	-.26
13	3.56 (24)	1.70	3.52 (18)	1.95	.14
14	4.08 (15)	1.83	3.97 (11)	2.13	.45
15	4.98 (3)	1.97	4.87 (3)	2.17	.40
16	4.56 (8)	1.89	4.68 (4)	2.16	-.45
17	4.55 (9)	1.94	4.51 (6)	2.36	.15
18	3.83 (20)	1.64	3.32 (24)	1.69	2.38*M
19	5.54 (1)	2.17	5.17 (1)	2.32	1.30
20	3.97 (16)	1.98	3.84 (15)	2.25	.50
21	4.25 (13)	1.91	3.86 (13)	2.04	1.57
22	3.36 (28)	1.73	3.27 (26)	2.10	.34
23	3.57 (23)	1.67	3.46 (21)	2.10	.41
24	3.60 (21)	1.71	3.52 (19)	2.01	.30
25	4.96 (4)	2.03	4.54 (5)	2.30	1.42
26	3.40 (26)	1.77	3.27 (27)	1.83	.55
27	3.94 (18)	2.08	3.84 (16)	2.08	.35
28	3.10 (29)	1.77	2.81 (29)	1.82	1.24
29	4.28 (12)	1.94	3.75 (17)	1.96	2.10*M
30	3.37 (27)	1.64	3.19 (28)	1.78	.83

(a) Os números entre parênteses referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *M – Significativo ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

**M – Significativo ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo masculino.

com a versão portuguesa do instrumento. De seguida, para o sexo masculino, tem-se *Barulho na área de trabalho* e *Conflitos com outros serviços* e, para o sexo feminino, tem-se *Conflitos com outros serviços* e *Cumprir prazos*.

Para a Severidade é apenas possível analisar as diferenças significativas entre as médias para 29 itens, visto o item 1 (*Cumprimento de tarefas desagradáveis*) ter uma cotação padrão de 5. Assim, examinando a relação crítica entre as médias dos resultados nos dois grupos para os 29 itens, verifica-se que existem diferenças em 6 destes (5 dos quais significativas para $p < .05$), sempre a favor do grupo do sexo masculino. De forma similar, no estudo de Vagg, Spielberger e Wasala (2002), com a versão americana do instrumento, encontraram-se diferenças significativas entre os sexos em oito dos itens. No entanto, noutros estudos observaram-se diferenças significativas em 14 dos 29 itens da Severidade (Rafael, 2003; Spielberger e Reheiser, 1994b). Além disso, também o padrão encontrado foi diferente: na versão americana do instrumento, 9 das diferenças encontradas foram favoráveis ao sexo feminino, e 5 ao sexo masculino (Spielberger e Reheiser, 1994b), enquanto que, no estudo com a versão portuguesa, as diferenças foram sempre favoráveis ao sexo feminino (Rafael, 2001, 2003).

Relativamente à Frequência (Quadro 6), os três itens com médias mais elevadas são iguais para ambos os sexos, apesar de apresentarem ordenações diferentes. Assim, identificam-se, para o sexo masculino e feminino, respectivamente, os itens *Trabalho para além do horário* (1º, 3º), *Equipamento inadequado ou de fraca qualidade* (3º, 2º) e *Salário inadequado* (2º, 1º). No estudo de Rafael (2001, 2003), o item *Trabalho para além do horário* foi também um dos três itens com a média mais elevada nesta escala, em ambos os sexos. De referir que também o 4º item (*Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão*) com média mais elevada é igual para os sexos masculino e feminino, encontrando-se diferenças só a partir do 5º item.

Também, os itens com médias mais baixas são iguais para ambos os sexos e com uma ordenação diferente. Identificam-se, respectivamente para o sexo masculino e feminino, *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* (1º, 1º), *Competição para a promoção* (3º, 2º) e *Conflitos com outros serviços* (2º, 3º). Ainda, o 4º item com média mais baixa é, para ambos os sexos, *Falta de participação na política de tomada de decisão*. No estudo de Rafael (2001, 2003), os itens *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* e *Conflitos com outros serviços* são dois dos cinco itens com médias mais baixas nesta escala, para ambos os sexos.

Quadro 6. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stress Profissional – Frequência para os Agentes dos sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias.

Itens (a)	Masculino (N=856)		Feminino (N=63)		t(b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
1	2.91 (18)	2.48	2.27 (20)	2.37	1.97*M
2	5.51 (1)	2.93	4.94 (3)	3.10	1.50
3	3.13 (15)	3.67	1.70 (26)	3.21	3.38**M
4	3.27 (11)	2.82	3.40 (9)	3.06	-.33
5	3.57 (9)	3.00	3.24 (10)	2.96	.84
6	2.75 (21)	2.84	1.98 (23)	2.72	2.07*M
7	3.19 (14)	2.83	2.95 (12)	3.14	.64
8	2.77 (20)	2.82	2.25 (21)	2.79	1.40
9	2.54 (23)	2.68	2.48 (18)	2.73	.18
10	5.21 (3)	3.42	5.00 (2)	3.51	.48
11	3.44 (10)	2.87	2.90 (14)	2.70	1.43
12	2.57 (22)	3.02	2.29 (19)	3.08	.73
13	1.54 (30)	2.11	0.87 (30)	1.96	2.58*M
14	3.12 (16)	3.07	3.22 (11)	3.11	-.26
15	4.96 (4)	3.20	4.81 (4)	3.26	.37
16	3.20 (13)	2.77	2.67 (16)	2.90	1.46
17	2.54 (24)	2.68	2.00 (22)	2.64	1.56
18	2.00 (27)	2.50	1.56 (27)	2.37	1.36
19	5.49 (2)	3.48	5.08 (1)	3.86	.82
20	1.78 (28)	2.63	1.30 (29)	2.51	1.39
21	2.45 (25)	2.75	1.84 (24)	2.60	1.71
22	3.07 (17)	3.00	2.86 (15)	3.03	.54
23	2.86 (19)	2.84	2.54 (17)	2.82	.85
24	3.21 (12)	3.06	2.95 (13)	3.24	.65
25	4.71 (5)	3.28	4.06 (7)	3.52	1.52
26	3.96 (7)	3.36	4.03 (8)	3.68	-.15
27	3.86 (8)	3.36	4.38 (5)	3.74	-1.18
28	2.07 (26)	2.33	1.73 (25)	2.19	1.12
29	4.53 (6)	3.31	4.37 (6)	3.34	.38
30	1.56 (29)	2.10	1.37 (28)	2.41	.71

(a) Os números entre parênteses referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *M – Significativo ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

**M – Significativo ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo masculino.

Existem diferenças significativas favoráveis ao sexo masculino em quatro dos 30 itens, a saber: *Cumprimento de tarefas desagradáveis* ($p < .05$), *Ausência de oportunidades para promoção* ($p < .01$), *Apoio inadequado por parte do seu supervisor* ($p < .05$) e *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* ($p < .05$). No estudo de Rafael (2001; 2003) encontraram-se, similarmente, diferenças significativas favoráveis ao sexo masculino em cinco dos 30 itens, apesar destes não corresponderem aos anteriormente mencionados.

Em investigações com a versão americana do instrumento também se observaram diferenças significativas na frequência de stresse relativo a acontecimentos específicos de trabalho, cujo número varia em função das amostras consideradas e se situa entre quatro e 18 (Spielberger & Reheiser, 1994b; Spielberger & Vagg, 1999; Vagg et al., 2002).

Quanto ao Índice (Quadro 7), as médias mais elevadas são, para os dois sexos, *Salário inadequado*, *Equipamento inadequado ou de fraca qualidade* e *Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão*. No estudo de Rafael (2001, 2003), o item *Salário inadequado* é um dos três com médias mais elevadas no Índice, mas apenas para o grupo do sexo masculino.

As três médias mais baixas situam-se nos itens *Conflitos com outros serviços*, *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor* e *Trabalhar por um colega para o proteger*, para o sexo masculino, e nos itens *Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor*, *Trabalhar por um colega para o proteger* e *Falta de participação na política de tomada de decisão*, para o sexo feminino. A análise destes resultados permite identificar dois itens semelhantemente causadores de stresse para ambos os grupos. Na investigação desenvolvida por Rafael (2001, 2003), o item *Trabalhar por um colega para o proteger* é um dos três com médias mais baixas nesta escala, para ambos os sexos.

Existem diferenças significativas favoráveis ao sexo masculino em quatro itens, os quais são *Cumprimento de tarefas desagradáveis* ($p < .05$), *Trabalho para além do horário* ($p < .01$), *Ausência de oportunidades para promoção* ($p < .05$) e *Falta de participação na política de tomada de decisão* ($p < .05$).

Em comparação com o estudo de Rafael (2001, 2003) encontram-se mais dois itens com diferenças significativas entre os sexos. Relativamente aos estudos com a versão americana, observam-se um menor número de itens em que se detectam

Quadro 7. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stress Profissional – Índice para os sexos masculino e feminino. Relação crítica da diferença entre as médias.

Itens (a)	Masculino (N=856)		Feminino (N=63)		t(b)
	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
1	14.53 (15)	12.40	11.35 (18)	11.85	1.97*M
2	24.52 (5)	18.69	17.30 (7)	13.94	3.86**M
3	18.41 (8)	24.45	10.63 (23)	22.96	2.58*M
4	12.80 (19)	14.15	12.68 (15)	16.98	.06
5	18.08 (9)	19.12	15.92 (8)	19.59	.86
6	15.02 (12)	18.63	10.68 (22)	16.47	1.80
7	14.91 (13)	15.71	15.65 (9)	19.85	-.29
8	15.07 (11)	18.23	12.56 (16)	18.60	1.06
9	11.14 (24)	14.47	10.83 (21)	15.10	.17
10	29.07 (2)	24.05	28.25 (2)	24.51	.26
11	14.35 (16)	14.76	13.41 (13)	17.22	.48
12	9.62 (25)	14.18	8.14 (25)	14.29	.80
13	6.86 (29)	11.92	4.90 (30)	12.74	1.25
14	14.23 (17)	14.93	14.84 (11)	17.70	-.31
15	27.48 (3)	22.15	25.98 (3)	22.01	.52
16	15.71 (10)	16.14	15.33 (10)	18.99	.15
17	12.75 (20)	15.71	11.02 (20)	16.33	.84
18	9.03 (27)	13.21	6.17 (28)	10.18	2.10*M
19	34.91 (1)	27.14	31.48 (1)	27.88	.97
20	9.32 (26)	16.41	7.83 (26)	17.30	.70
21	12.39 (21)	17.11	9.33 (24)	15.16	1.38
22	11.62 (23)	14.12	11.79 (17)	18.25	-.09
23	11.80 (22)	14.41	11.32 (19)	16.84	.26
24	12.95 (18)	14.85	12.94 (14)	17.57	.01
25	26.86 (4)	21.79	24.44 (4)	21.56	.85
26	14.84 (14)	16.06	14.46 (12)	16.34	.18
27	18.96 (7)	21.41	20.54 (5)	21.22	-.57
28	7.40 (28)	11.20	5.33 (29)	8.10	1.44
29	22.11 (6)	20.87	18.70 (6)	19.44	1.26
30	6.79 (30)	10.97	6.81 (27)	14.06	-.02

(a) Os números entre parênteses referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(b) *M – Significativo ao nível de probabilidade de 5% em favor do sexo masculino.

**M – Significativo ao nível de probabilidade de 1% em favor do sexo masculino.

diferenças entre os dois sexos. Especificamente, verificaram-se diferenças significativas em seis dos itens do Índice, numa amostra de gestores e técnicos superiores, e em sete, numa amostra de administrativos e técnicos especializados (Spielberger & Vagg, 1999). Também noutro estudo norte-americano, se encontraram diferenças significativas entre os sexos, quanto às médias no Índice, em 11 dos itens (Vagg et al., 2002).

O conjunto dos resultados obtidos permite destacar a importância da variável sexo no stresse em contexto policial, no que se refere aos acontecimentos específicos de trabalho. Nas escalas analisadas, apesar de os itens mais e menos causadores de stresse serem, em parte coincidentes, verificam-se diferenças significativas, entre os sexos, em alguns dos itens.

4. CONCLUSÃO

O presente estudo parece indicar um aumento do stresse durante o primeiro ano de serviço policial e a ausência de diferenças significativas entre os sexos quanto à percepção do stresse.

Como se esperava (Hipótese 1), com o tempo de serviço parece verificar-se um aumento do stresse nos polícias. Isto pode dever-se, como sugerido em outros estudos, à alteração da percepção do stresse policial com a exposição continuada ao trabalho (Violanti, 1993, citado por Passos, 2008), assim como ao choque com a realidade resultante da percepção de que o trabalho policial é diferente daquilo que se aprendeu na escola de polícia (Niederhoffer, 1967, citado por Violanti, 1983).

Apesar dos resultados observados para as escalas e subescalas serem inferiores aos encontrados por Rafael (2001) no subgrupo de trabalhadores com menos de 5 anos de experiência profissional, esta diferença pode não indicar que a amostra policial tenha níveis inferiores de stresse comparativamente com a amostra dos bancários e dos professores utilizada no referido estudo. Os resultados em causa podem dever-se ao facto desse subgrupo ter até 5 anos de experiência profissional, contrariamente aos participantes da presente investigação que têm aproximadamente um ano de serviço. É possível que, ao se reavaliarem estes indivíduos aos 5 anos de experiência profissional se encontrem médias mais aproximadas.

Quanto aos itens mais e menos causadores de stresse, para a Severidade e para a Frequência, verifica-se que estes mudaram maioritariamente do Momento 1 para o

Momento 2, tal como previsto por Passos (2008). Parece, assim, corroborar-se a Hipótese 2. Esta mudança pode estar relacionada com o conhecimento mais alargado acerca da própria organização e das exigências da função. De facto, ao se identificar alguns dos itens mais causadores de stresse no segundo momento, parecem apresentar-se como mais importantes os stressores relacionados com a organização e com as exigências da função: *Equipamento inadequado ou de fraca qualidade*, *Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão* e *Trabalho para além do horário*.

Com o início da prática profissional autónoma, para grande parte dos acontecimentos causadores de stresse, verifica-se um aumento das médias relativas à Severidade e à Frequência. No entanto, o aumento é quantitativamente maior para a Frequência, o que parece indicar que com um ano de serviço os acontecimentos causadores de stresse são mais frequentes do que durante o período de formação.

As médias relativas à Severidade e à Frequência aumentam maioritariamente no segundo momento, no entanto, existem stressores que no Momento 1 são avaliados como mais severos e/ou como mais frequentes do que no Momento 2. Exemplo disso é o item *Barulho no local de trabalho*, que parece ser um stressor mais relevante durante o período de formação do que na prática profissional autónoma.

No que respeita à variável sexo, os resultados sugerem não existir diferenças significativas em relação ao stresse, o que parece refutar a Hipótese 3. Apesar destas evidências, verifica-se que as médias das escalas e subescalas são sempre mais elevadas no grupo do sexo masculino. Este facto parece indicar que os polícias do sexo masculino percebem a maioria dos stressores como mais severos e frequentes do que os do grupo do sexo feminino.

Através da análise dos acontecimentos causadores de stresse foi possível verificar que, quanto à Severidade e à Frequência, os itens mais ou menos stressantes parecem ser idênticos para ambos os sexos, evidência que, mais uma vez, parece não sustentar a hipótese formulada (Hipótese 4). Este padrão de resultados sugere que nesta amostra existem acontecimentos que são consistentemente stressantes independentemente do sexo.

De forma geral, os polícias com um ano de serviço apresentam como stressores os acontecimentos relacionados com o salário desajustado, com o equipamento inadequado ou de fraca qualidade, com a insuficiência de pessoal para cumprir uma missão e com o excesso de horas de trabalho. Alguns destes acontecimentos coincidem

com os encontrados em outros estudos (Rafael, 2001, 2003; Spielberger & Reheiser, 1994b). Esta evidência parece sugerir que, para estes indivíduos, existem stressores que não são específicos do contexto profissional em que estão inseridos, mas que são igualmente importantes na população em geral.

Ao aprofundar a análise dos itens, encontraram-se diferenças significativas entre os dois sexos em alguns acontecimentos causadores de stresse, quanto à Severidade e à Frequência, os quais são, contudo, diferentes dos observados em estudos anteriores (Rafael, 2001, 2003; Vagg et al., 2002). Esta evidência deve-se, possivelmente, a características da amostra. As diferenças significativas encontradas são sempre favoráveis ao grupo do sexo masculino, à semelhança do que se verificou no estudo de Ravelo, García e Dorta (2009), com a versão espanhola do instrumento *Police Stress Survey*.

Assim, o grupo do sexo masculino parece perceber como mais severas do que o grupo do sexo feminino as questões relacionadas com o excesso de horas de trabalho, as oportunidades de promoção, o reconhecimento do trabalho, o desempenho de tarefas externas à função, a não participação na tomada de decisões e a baixa motivação dos colegas. Similarmente, o grupo do sexo masculino parece perceber como mais frequentes do que o grupo do sexo feminino a necessidade de cumprir tarefas desagradáveis, a ausência de oportunidades de promoção, o apoio inadequado por parte do supervisor e as dificuldades em conseguir acordo com este. Os homens polícias parecem, assim, ser mais preocupados com as oportunidades de progressão da carreira do que as suas colegas mulheres. A leitura dos resultados obtidos permite colocar em causa o estereótipo de que o trabalho policial é mais stressante para as mulheres.

Este estudo parece ser um contributo válido para o conhecimento do stresse profissional na polícia em contexto nacional, em específico acerca de uma população pouco estudada, como é o caso dos recém admitidos. A utilização do Inventário sobre o Stresse Profissional permitiu identificar os stressores mais severos e frequentes para este grupo de profissionais, e, ainda, efectuar comparações com amostras de investigações anteriores.

No entanto, o número reduzido de mulheres na amostra pode ser apontado como uma limitação ao estudo. Esta grande discrepância deve-se às características do próprio contexto policial, ou seja, apesar do aumento do número de mulheres nesta profissão, estas ainda são uma pequena percentagem da população total (Thompson, Kirk, &

Brown, 2006). Esta amostra coincide, quase na totalidade, com a população da qual foi extraída. Optar-se por igualar artificialmente o tamanho dos dois grupos iria distorcer a realidade e, conseqüentemente, por em causa a generalização dos resultados (Tabachnick & Fidell, 2001, citado por Antoniou, 2009).

Como futuras opções de investigação sugere-se a continuação do estudo da presente amostra, de forma a se desenvolver um conhecimento alargado do stress nas várias fases da carreira policial. A recolha de futuras amostras com os mesmos Agentes, tornaria possível a compreensão do stress profissional sobre a influência das variáveis idade, sexo e região geográfica. De facto, seria interessante, verificar as possíveis diferenças nos níveis de stress entre profissionais a trabalhar em regiões urbanas e rurais, e a forma como a idade e o sexo influenciam esses resultados.

Sugere-se, ainda, o estudo da relação entre a percepção de apoio organizacional e o stress profissional na população policial, uma vez que noutras investigações se constatou que a percepção positiva do apoio organizacional poderia funcionar como atenuante da tensão psicológica em situações stressantes (George et al., 1993; Robblee, 1998; Viswesvaran et al., 1999, citado por Eisenberger, Jones, Aselage, & Sucharki, 2004). Seria de igual modo interessante estudar a relação entre o empenhamento organizacional e o stress profissional em contexto policial. Tal investigação justifica-se, pois o empenhamento organizacional (afectivo) parece atenuar os efeitos negativos do stress profissional, e preservar a saúde e o bem-estar dos colaboradores (Begley & Czaijka, 1993, citado por Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Deste modo, o estudo da relação entre estas variáveis poderá potenciar a compreensão da relação colaborador-organização, o que pode vir a possibilitar o desenvolvimento de medidas adequadas à gestão do stress e à melhoria da qualidade de vida dos polícias portugueses.

Ser-se polícia não é apenas pendurar ao peito um crachá. Implica assumir um estilo de vida dedicado a servir aos outros, 24 horas, 365 dias por ano, durante toda a vida profissional. Contribuir para compreender os factores que afectam o seu bem-estar é um pequeno passo no longo caminho que é a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos homens e mulheres polícias.

Referências bibliográficas

- Antoniou, A.-S. (2009). Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender. *International Journal of Police Science & Management*, 11(3), 334-344. doi: 10.1350/ijps.2009.11.3.136
- Berg, A. M., Hem, E., Lau, B., Håseth, & Ekeberg, Ø. (2005). Stress in the Norwegian police service. *Occupational Medicine*, 55(2), 113-120. doi: 10.1093/occmed/kqi023
- Clarke, S., & Cooper, C. (2004). *Managing the risk of workplace stress: Health and safety hazards*. London: Routledge.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. (2003). Stress in police officers: A study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256-264. doi: 10.1093/occmed/kqg061
- Cropanzano, R., Goldman, B. M., & Benson III, L (2005). Organizational justice. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp.63-87). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Deschamps, F., Paganon-Badinier, I., Marchand, A.-C., & Merle, C. (2003). Sources and assessment of occupational stress in the police. *Journal of Occupational Health*, 45, 358-364.
- Dowler, K., & Arai, B. (2008). Stress, gender and policing: The impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. *International Journal of Police Science & Management*, 10(3), 123-135. doi: 10.1350/ijps.2008.10.2.81
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J., & Sucharski, I. L. (2004). Perceived organizational support. In J. A. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M. S. Taylor & L. E. Tetrick (Eds.), *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives* (pp. 206-225). Oxford: Oxford University Press.

Harris, K., & Kacmar, K. M. (2005). Organizational politics. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 353-374). Thousand Oaks: Sage Publications.

He, N., Zhao, J., & Ren, L. (2005). Do race and gender matter in police stress? A preliminary assessment of the interactive effects. *Journal of Criminal Justice*, 33, 535-547. doi:10.1016/j.jcrimjus.2005.08.003

Jex, S. M., & Crossley, C. D. (2005). Organizational consequences. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp.575-599). Thousand Oaks: Sage Publications.

Maroco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842.

Norvell, N., Hills, H., & Murrin, M. (1993). Understanding stress in female and male law enforcement officers. *Psychology of Women Quarterly*, 17, 289-301.

Passos, F. (2008). *Stresse profissional na Polícia de Segurança Pública: Estudo exploratório de uma amostra de agentes do curso de formação*. Dissertação de mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC): Preocupações de carreira, crenças de carreira e stress profissional em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Rafael, M. (2003). O inventário sobre o stress profissional de Charles D. Spielberger – Alguns dados psicométricos e diferenciais da adaptação portuguesa. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 37, 143-165.

Ravelo, R. M., García, L. A., & Dorta, A. V. (2008). Ránking de estresores en la policía local de Canarias. *Anuario de Psicología Jurídica*, 18, 73-79.

Slate, R. N., Johnson, W. W., & Colbert, S. S. (2007). Police stress: A structural model. *Journal of Criminal Psychology*, 22, 102-112. doi: 10.1007/s11896-007-9012-5

Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994a). Job stress in university, corporate, and military personnel. *International Journal of Stress Management*, 1(1), 19-31.

Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994b). The job stress survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(2), 199-218.

Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *Job stress survey. Professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Thompson, B. M., Kirk, A., & Brown, D. (2006). Sources of stress in policewomen: A three-factor model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 309-328. doi: 10.1037/1072-5245.13.3.309

Totterdell, P. (2005). Work schedules. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp.35-62). Thousand Oaks: Sage Publications.

Turnage, J. J. & Spielberger, C. D. (1991). Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work & Stress*, 5(3), 165-176.

Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 294-305.

Vagg, P. R., Spielberger, C. D., & Wasala, C. F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9(4), 243-261.

Violanti, J. M. (1983). Stress patterns in police work: A longitudinal study. *Journal of Police Science and Administration*, 11(2), 211-216.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1993). Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress. *Psychological Reports*, 72, 899-904.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23(3), 287-294.